

Pengaruh Pelatihan, Promosi Jabatan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada CV Rinjani Karya Konstruksi

Jauhar Zahasah Ahmad¹ Rina Dwiarti²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta,
Kabupaten Bantul, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia^{1,2}

Email: 210510033@student.mercubuana-yogya.ac.id¹ rinadwiarti@mercubuana-yogya.ac.id²

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh variabel Pelatihan, Promosi Jabatan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada CV Rinjani Karya Konstruksi. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan data primer dan sekunder. Perolehan data primer menggunakan teknik observasi, wawancara, dan kuesioner sedangkan perolehan data sekunder dari penelitian sebelumnya. Sampel pada penelitian ini berjumlah 85 karyawan dengan menggunakan teknik Sampling Slovin. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda SPSS 25. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Promosi Jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja pada CV Rinjani Karya Konstruksi.

Kata Kunci: Pelatihan, Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia menjadi tolak ukur atas kinerja perusahaan. Semakin baik sumber daya manusia yang berkolaborasi di dalamnya semakin mempermudah perusahaan dalam mencapai suatu tujuan. Sebaliknya, sumber daya manusia yang tidak kompeten membawa dampak buruk bagi perusahaan yang bisa menyebabkan perusahaan *collapse*. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Adaptasi dengan perubahan cepat, menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan, dan menganalisa dampak dari adanya perubahan tersebut. Maka, peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi tidak hanya sebagai administratif, namun manajemen sumber daya manusia dituntut mampu berkembang menjadi sumber daya yang kreatif dan inovatif (Lolowang & Lumintang 2016). Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, sumber daya manusia menjadi pembeda bagi setiap perusahaan. Selain itu, sumber daya manusia juga menjadi fondasi yang tidak dapat dipisahkan bagi kemajuan atau kesuksesan perusahaan. Menurut Utama (2021) manajemen sumber daya manusia tetap menjadi pemegang peran penting bagi perkembangan suatu perusahaan meskipun suatu perusahaan telah didukung suatu teknologi terbaru, suatu perusahaan tidak dapat terlepas dari tenaga kerja manusia. Sebagai pemegang peran yang cukup vital, manajemen sumber daya manusia berfungsi sebagai jembatan antara visi perusahaan dan pelaksanaannya. Manajemen sumber daya manusia memainkan kiprah krusial sebagai penghubung keduanya. Menurut Asbullah & Suharno (2022) manajemen sumber daya manusia adalah aset penting dalam perkembangan perusahaan. Karena, berhasil ataupun tidaknya suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting bagi perusahaan serta karyawan, karena suatu kinerja dari karyawan dan kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kepuasan kerja (Bhastary 2020). Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi cenderung lebih produktif,

komitmen, dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya dapat menghambat kinerja karyawan karena tidak termotivasi, menurunnya kinerja karyawan, dan mengarah pada *turnover* yang merugikan perusahaan. Oleh karena itu penting bagi suatu perusahaan untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Lestary 2017). Kepuasan kerja adalah aspek penting dalam dunia profesional yang sering kali menjadi indikator kesehatan suatu organisasi. Mengingat suatu lingkungan organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga dapat diartikan dengan bagaimana keadaan emosional terhadap perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk karyawan tersebut dalam memandang pekerjaannya (Suryawan & Salsabilla 2022). Kepuasan kerja merujuk suatu konsep yang merangkum perasaan dan sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja akan menimbulkan semangat dan termotivasi dalam menyelesaikan tugas tugasnya. Kepuasan kerja juga hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka dan memberikan hal yang dinilai penting (Setiyanto & Hidayati, n.d. 2017).

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja di antaranya adalah pelatihan, promosi jabatan, dan lingkungan kerja. Pelatihan adalah suatu keharusan di dalam organisasi untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja di masa depan. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan keterampilan karyawan, mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan, dan meningkatkan efektivitas kerja (Wicaksono et al., 2022). Dengan prosedur sistematis dan terorganisir, pelatihan dapat membantu organisasi mencapai tujuan. Pelatihan merupakan sistem yang perlu dijalankan karena pelatihan merupakan serangkaian proses yang berdampak pada perusahaan melalui keahlian yang diterima oleh karyawan. Proses ini terkait dengan berbagai tujuan organisasi dan pelatihan dapat dilihat dari perspektif yang sempit maupun perspektif luas (Setiawan et al., 2021). Menurut Abdullahi et al. (2018), Pelatihan yang berkaitan dengan kepuasan kerja merupakan elemen penting dalam setiap organisasi guna meminimalisir risiko kecelakaan kerja di masa yang akan datang. Pelatihan sendiri bertujuan untuk mengembangkan kemampuan individu untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja, baik untuk saat ini maupun di masa yang akan datang. Menurut Sasidaran (2018), Pelatihan mengacu pada suatu intervensi yang dirancang secara terencana untuk meningkatkan kemampuan individu. Sedangkan menurut Ali & Ngui (2019), Pelatihan adalah sesuatu hal yang vital untuk membantu efektifitas organisasi. Pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian Wicaksono et al., (2022) dan Wibowo (2021) menunjukkan pelatihan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian Vonny (2016) menyatakan Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain pelatihan, faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah promosi jabatan. Menurut Hariyadi, B., (2020) menyatakan bahwa promosi jabatan adalah perubahan posisi pekerjaan di mana posisi pekerjaan naik menjadi lebih tinggi sehingga tanggung jawab pekerjaan bertambah seiring penghasilan juga meningkat. Promosi jabatan menurut (Setiawan & Si, 2018) merupakan proses kegiatan perpindahan karyawan, dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi. Promosi jabatan menurut Harini & Damayanti (2018) merupakan perpindahan posisi kerja dengan beban atau tanggung jawab yang berbeda seiring dengan kenaikan upah. Dalam pemberian promosi jabatan ada beberapa faktor yang harus dipertimbangkan oleh perusahaan seperti keahlian, pengalaman, dan lama masa jabatan. Yubu et al., (2023) menyatakan bahwa promosi jabatan adalah perpindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan yang lain yang lebih tinggi selaras dengan prestasi kerja yang diikuti dengan fasilitas serta tugas dan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya. Saputra dan

Sudarma (2017) menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Harini dan Damayanti (2018) mengemukakan Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja. Penelitian Yubu et al., (2023) menyatakan Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain pelatihan dan promosi jabatan, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Menurut Pratista (2018) Lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman dapat meningkatkan produktivitas karyawan karena mampu menimbulkan rasa senang dalam diri karyawan. Menurut Astutik (2017) lingkungan kerja meliputi keadaan tempat kerja seorang karyawan, baik lingkungan fisik maupun non fisik. Menurut Saputri (2020) menyatakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap perilaku seseorang. Menurut Bahri, (2018) menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah semua hal yang berada di sekitar karyawan yang bisa memberi pengaruh terhadap pribadi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut (Nurhandayani, 2022) lingkungan merupakan suatu bahan maupun alat yang dihadapi karyawan pada suatu pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja menjadi faktor penting bagi kemajuan suatu organisasi, dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif maka karyawan dapat memberikan potensi terbaiknya. Dengan adanya semangat dalam bekerja, karyawan cenderung merasa puas dalam melakukan pekerjaannya (Ayunasrah & Diana, n.d. 2022). Lingkungan kerja juga merupakan elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh kuat di dalam pembentukan individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi (Wibowo 2021). Seorang karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang maksimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang baik. Suatu kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara efektif, efisien, dan optimal (Rizal & Nabawi, 2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja telah didukung oleh penelitian Yuliantini dan Santoso (2020) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian Ayunasrah & Diana, n.d. (2022) menunjukkan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, penelitian Wibowo (2021) menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian Astuti et al., (2022) menyatakan Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian Widiyanto and Priyanto n.d. (2022) menyatakan lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Perusahaan yang digunakan pada penelitian ini adalah CV. Rinjani Karya Konstruksi yang bergerak dibidang jasa konstruksi dan bangunan di Indonesia. Sebagai objek penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa perusahaan ini secara aktif menerapkan program pelatihan, memberikan peluang promosi jabatan, serta menjaga kualitas lingkungan kerja bagi karyawannya, terdapat indikasi bahwa tingkat kepuasan kerja masih beragam. Oleh karena itu penting bagi manajemen untuk mengevaluasi kinerja karyawan terkait pelatihan, promosi jabatan, dan lingkungan kerja untuk meningkatkan produktifitas dan menciptakan kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian sebelumnya, terdapat temuan yang menyatakan adanya sebuah perbedaan hasil. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian dilakukan lebih lanjut untuk memperdalam pemahaman mengenai pengaruh pelatihan, promosi jabatan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Rinjani Karya Konstruksi. Beberapa penelitian sebelumnya mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, namun dari hasil penelitian sebelumnya tidak selalu konsisten. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka peneliti akan mengkaji topik yang berjudul "Pengaruh Pelatihan, Promosi

Jabatan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Rinjani Karya Konstruksi”.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
Uji Parsial (Uji T)

Tabel 1. Uji Parsial (Uji T)

Model	Understandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)					
Pelatihan	14.656	.3467		4.227	.000
Promosi	.253	.114	.191	1.760	.082
Jabatan	-.063	.155	-.042	-.409	.684
Lingkungan kerja	.452	.117	.423	3.873	.000

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen secara parsial. Berikut merupakan hasil uji T terhadap pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen:

- a) Pelatihan (X1). Nilai T hitung untuk variabel pelatihan sebesar 1,760 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,082. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,082 > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- b) Promosi jabatan (X2). Nilai T hitung untuk variabel promosi jabatan adalah sebesar 0,409 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,684. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,684 > 0,05$) maka dapat disimpulkan promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- c) Lingkungan kerja (X3). Nilai T hitung untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar 3,873 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uraian di atas, variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pelatihan telah diberikan, hal tersebut belum tentu berdampak langsung pada peningkatan kepuasan dalam bekerja. Kondisi ini dapat terjadi karena kepuasan kerja lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompensasi, beban kerja, atau hubungan antar rekan kerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja tidak terbukti atau H0 ditolak. Hasil ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya, Vonny (2016) menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun penelitian serupa oleh Simanjourang (2019) mengemukakan bahwa pelatihan berpengaruh tidak signifikan. Meskipun pelatihan merupakan salah satu elemen penting dalam pengembangan sumber daya manusia, namun dalam konteks penelitian pada CV Rinjani Karya Konstruksi, pelatihan yang diberikan belum mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti kesempatan promosi yang ada belum memberikan

dampak positif terhadap kepuasan yang dirasakan karyawan. Hal ini dapat terjadi apabila sistem promosi belum berjalan secara transparan, adil, atau tidak mempertimbangkan prestasi kerja secara menyeluruh. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja tidak terbukti. Hasil dari penelitian sebelumnya oleh Farhan, D. (2022) bahwa promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain yang menyatakan promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja oleh (Sutianingsih & Yulianto 2023). Hal ini dapat terjadi karena kemungkinan promosi jabatan yang dilakukan tidak merata, kurang transparan, atau tidak sesuai dengan harapan karyawan, sehingga tidak menimbulkan efek positif yang signifikan terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil dari analisis, variabel lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dialami karyawan. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan dapat diterima. Adapun penelitian sebelumnya Ayunasrah and Diana n.d. (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian serupa oleh Lestari, Istiatin, and Sarsono (2020) mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi signifikan oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung aktivitas kerja karyawan terbukti mampu meningkatkan semangat, produktivitas, dan perasaan puas terhadap pekerjaan yang dijalani. Temuan ini memperkuat pentingnya perhatian manajemen terhadap aspek lingkungan kerja sebagai salah satu faktor utama dalam menciptakan kondisi kerja yang kondusif.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, promosi jabatan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada CV. Rinjani Karya Konstruksi. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada CV. Rinjani Karya Konstruksi
2. Promosi Jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada CV. Rinjani Karya Konstruksi
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada CV. Rinjani Karya Konstruksi

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, R. D., Herawati, J., & Sepytarini, E. (2022). *Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus Pada PT Wika-Wg Kso Proyek Pembangunan Gedung Sglc & Eric*. 4(4).
- Astutik, R. P. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Management And Business Review*, 1(2), 87–95. <https://doi.org/10.21067/Mbr.V1i2.4728>
- Ayunasrah, T., & Diana, R. (N.D.). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah*.

- Baribin, D. P. & Cici Bela Saputri. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jrmsi - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 46–61. <https://doi.org/10.21009/Jrmsi.011.1.03>
- Basriani, A. (2017). *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Tasma Puja Di Pekanbaru*.
- Eko Singgih Priyanto. (2022). Pengaruh Kompetensi, Komitmen, Kepuasan Terhadap Loyalitas Yang Berdampak Kepada Kinerja Account Officer Kredit Umkm Bank Bjb. *Jurnal Akutansi Manajemen Ekonomi Kewirausahaan (Jamek)*, 2(3), 223–237. <https://doi.org/10.47065/Jamek.V2i3.353>
- Harini, S., & Damayanti, S. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Perwita Margasakti Jakarta. *Jurnal Visionida*, 4(1), 45. <https://doi.org/10.30997/Jvs.V4i1.1316>
- Hariyadi, B., S., A. B. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 11–20.
- Januar, S. (2024). *Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Diansurya Global*.
- Kanapathipillai, K., & Azam, S. M. F. (2020). The Impact Of Employee Training Programs On Job Performance And Job Satisfaction In The Telecommunication Companies In Malaysia. *European Journal Of Human Resource Management Studies*, 4(3). <https://doi.org/10.46827/Ejhrms.V4i3.857>
- Kerisna, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri Cabang Gatot Subroto. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11–20.
- Lestari, A. R., Istiatin, I., & Sarsono, S. (2020). Kunggulan Kompetitif Ditinjau Dari Transformasi Perusahaan, Kompetensi, Dan Perilaku Inovatif (Studi Pada Pemilik Usaha Kampung Batik Laweyan Surakarta). *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(02). <https://doi.org/10.29040/Jie.V4i02.1178>
- Maria Dalkrani, E. (2018). The Effect Of Job Satisfaction On Employee Commitment. *International Journal Of Business And Economic Sciences Applied Research*.
- Marlius, D., & Syahrin, A. (2024). *Pengaruh Promosi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Padang*. 17(2).
- Meidita, A. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja*. 2(2).
- Nurdiana Dihan, F., & Pratama, M. R. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survey Pada Departemen Sumber Daya Manusia Di Pt. Madubaru Pg/Ps Madukismo). *JBTI : Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 9(1). <https://doi.org/10.18196/Bti.91100>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/Ekobil.V1i2.65>
- Paposa, K. K., & Kumar, Y. M. (2019). Impact Of Training And Development Practices On Job Satisfaction: A Study On Faculty Members Of Technical Education Institutes. *Management And Labour Studies*, 44(3), 248–262. <https://doi.org/10.1177/0258042X19851649>
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan Skala Likert Dan Skala Dikotomi Pada Kuesioner Online. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 128–137. <https://doi.org/10.34128/Jsi.V5i2.185>

- Ridha, N. (2017). *Proses Penelitian, Masalah, Variabel Dan Paradigma Penelitian*. 14(1).
- Rizal, & Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i2.3667>
- Santoso, K. R., Simatupang, B. M., Adriansyah, A., Joyosumarto, S., & Haryanti, E. (2024). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening*.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/Tmj.V7i1.1755>
- Setiawan, A., & Si, M. (2018). *Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Pembangunan Pancabudi Medan*. 8.
- Simanjourang, E. F. S. (2019). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Promosi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Kapuas Besar Desa Aek Kota Batu Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 6(1), 46–59. <https://doi.org/10.36987/Ecobi.V6i1.19>
- Vonny, R. P. E. (2016). *Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt United Tractors Cabang Manado*. 16(03).
- Wibowo, C. A. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Roy Sentoso Collection Yogyakarta. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 17(2).
- Widianto, D., & Priyanto, E. (N.D.). *Pengaruh Pelatihan, Promosi Jabatan Dan Lingkungan Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Pt. Kenzie Abiah Wisesa*.
- Yohanes B Windo Thalibana. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 01–09. <https://doi.org/10.30640/Inisiatif.V1i4.344>